# Canada Labour Relations Board

# 1992-93 Estimates

# Part III

**Expenditure Plan**

**The Estimates Documents**

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

©Minister of Supply and Services Canada 1992

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1993-III-28
ISBN 0-660-56592-7

*Printed on recycled paper*

*Imprimé sur du papier recyclé*

1992-93 Estimates

Part III

Canada Labour Relations Board

**Preface**

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details Of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents as well as to aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest. A topical index has also been included for ease of reference.

## Table of Contents


**Spending Authorities**

A. Authorities for 1992-93 4
B. Use of 1990-91 Authorities 5

**Section I**
**Program Overview**

A. Plans for 1992-93
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 7
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 8
C. Background
   1. Introduction 8
   2. Mandate 9
   3. Program Objective 9
   4. Program Description 9
   5. Program Organization for Delivery 11
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 11
   2. Initiatives 12
E. Program Performance Information 15

**Section II**
**Supplementary Information**

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 18
   2. Personnel Requirements 19
   3. Revenue 21
   4. Net Cost of Program 22
B. Index 23

## Spending Authorities

### A. Authorities for 1992-93 – Part II of the Estimates

**Financial Requirements by Authority**

| Vote (thousands of dollars) | | 1992-93 Main Estimates | 1991-92 Main Estimates |
|---|---|---|---|
| | **Canada Labour Relations Board** | | |
| 10 | Program expenditures | 8,823 | 8,096 |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | 1,019 | 939 |
| | **Total Agency** | 9,842 | 9,035 |

**Votes - Wording and Amounts**

| Vote (dollars) | | 1992-93 Main Estimates |
|---|---|---|
| | **Canada Labour Relations Board** | |
| 10 | Canada Labour Relations Board - Program expenditures | 8,823,000 |

**Program by Activities**

| (thousands of dollars) | 1992-93 Authorized person-years* | Main Estimates Budgetary Operating | Capital | Total | 1991-92 Main Estimates |
|---|---|---|---|---|---|
| Canada Labour Relations Board | 100 | 9,758 | 84 | 9,842 | 9,035 |
| 1991-92 Authorized person-years | 98 | | | | |

* See figure 11, pages 19 and 20 for additional information on person-years.

## B. Use of 1990-91 Authorities - Volume II of the Public Accounts

| Vote (dollars) | | Main Estimates | Total Available for Use | **Actual Use** |
|---|---|---|---|---|
| | **Canada Labour Relations Board** | | | |
| 10 | Program expenditures | 7,359,000 | 8,041,000 | **7,774,216** |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | 818,000 | 878,000 | **878,000** |
| | **Total Program - Budgetary** | 8,177,000 | 8,919,000 | **8,652,216** |

## Section I
## Program Overview

### A. Plans for 1992-93

#### 1. Highlights

The Board's principal objective for 1992-93 will be to continue to fulfill its mandate in compliance with Part I and Part II of the Canada Labour Code.

Plans for 1992-93 call for:

- Having obtained Treasury Board's approval, the updating and expansion of the Board's automated information system is well on its way. Implementation will be phased in over the next two fiscal years (see page 14);
- With the appointment of a fifth Vice-Chairman in May 1991, and allowing for a stable case load, the Board intends to reduce the cases pending at the decision making level (see pages 15 and 16).

#### 2. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Canada Labour Relations Board for both the Estimates and the current fiscal year are presented in Figure 1.

**Figure 1: Financial Requirements**

| (thousands of dollars) | | **Estimates 1992-93** | Forecast 1991-92 | Change |
|---|---|---|---|---|
| Canada Labour Relations Board | | **9,842** | 9,230 | 612 |
| Person-years* | Controlled by TB | **100** | 98 | 2 |
| | Other | **14** | 14 | |
| | | **114** | 112 | 2 |

* See figure 11, pages 19 and 20 for additional information on persons-years.

**Explanation of Change**: The financial requirements for 1992-93 are 6.21% or $612 thousand higher than the 1991-92 forecast expenditures (which are based on the information available December 31, 1991). This increase is due primarily to:

| | ($000) |
|---|---|
| • Cost associated with appointments and departures of G.I.C. appointees | 394 |
| • Increase in employee benefit costs | 64 |
| • Increase in Operating Costs associated with the conduct of hearings | 154 |

The person-years requirement for 1992-93 are 1.75% higher than 1991-92. This increase is due primarily to workload adjustment increase.

The forecasted requirements for 1991-92 are 2.11% or $195 thousand higher than the 1991-92 Main Estimates (based on information available December 31, 1991). This increase is due primarily to:

| | ($000) |
|---|---|
| • Updating and expanding the automated information system, less operating funds set aside to cover a T.B. imposed reduction | 195 |

## B. Recent Performance

### 1. Highlights

Highlights of the Board's performance during 1990-91:

- While the number of cases received declined from 1,937 applications and complaints filed last year to 1,056 this year, this level still remains 25 to 30% higher than the average case load prior to 1989-90. One third of the current year's case load and slightly more than 50% of the current backlog are made up of complaints involving the Canada Post Corporation (see page 11);

- This year's national settlement/withdrawal rate remained at 50%. This lower rate may be attributable to the ever-increasing labour relations officers' case load, the complexity of cases as well as the fact that the Board could not resolve many of the Canada Post Corporation related complaints because of the position of the parties (see page 17);

- The Board disposed of a record 945 cases during the year (see page 15).

### 2. Review of Financial Performance

**Figure 2: 1990-91 Financial Performance**

| (thousands of dollars) | 1990-91 | | |
|---|---|---|---|
| | Actual | Main Estimates | Change |
| Canada Labour Relations Board | 8,652 | 8,177 | 475 |
| Person-Years* Controlled by TB | 95 | 90 | 5 |
| Other | 13 | 13 | - |
| | 108 | 103 | 5 |

* See figure 11, pages 19 and 20 for additional information on person-years.

**Explanation of change**: The difference of $475 thousand and 5 person-years between actual expenditures and the Main Estimates resulted from the following:

| | ($000) |
|---|---|
| • Supplementary Estimates "B" approved additional funds in the amount of $612 and 8 person years in the areas of Investigation/Mediation/Adjudication and Legal Services to cover increases in workload. Subsequent budget cuts following the Gulf Conflict resulted in staffing delays. Therefore only 5 PY's and $475 were utilized. | 475 |

## C. Background

### 1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is subject to a division of power between the federal and provincial governments. Although the power to legislate in the field of labour relations is the constitutional responsibility of the provinces, the federal government also has constitutional authority originally vested in the British North America Act to enact labour legislation within its own jurisdiction.

Part I of the Canada Labour Code applies to approximately 700,000 employees and their employers across Canada in industries or enterprises which are considered federal works, undertakings or businesses. These industries include interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and Federal Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all private works, undertakings and businesses in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration of Part I of the Canada Labour Code which deals with industrial relations. The Board also acts under Part II of the Code hearing appeals against safety rulings in cases where danger has been alleged. Finally, the Board rules on complaints by employees alleging that they have been discriminated against or disciplined for exercising their rights in relation to safety.

### 2. Mandate

The Canada Labour Relations Board is charged with the responsibility of interpreting and administering Part I of the Canada Labour Code (Industrial Relations) as well as certain provisions of Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) (R.S.C. 1985, c. L-2).

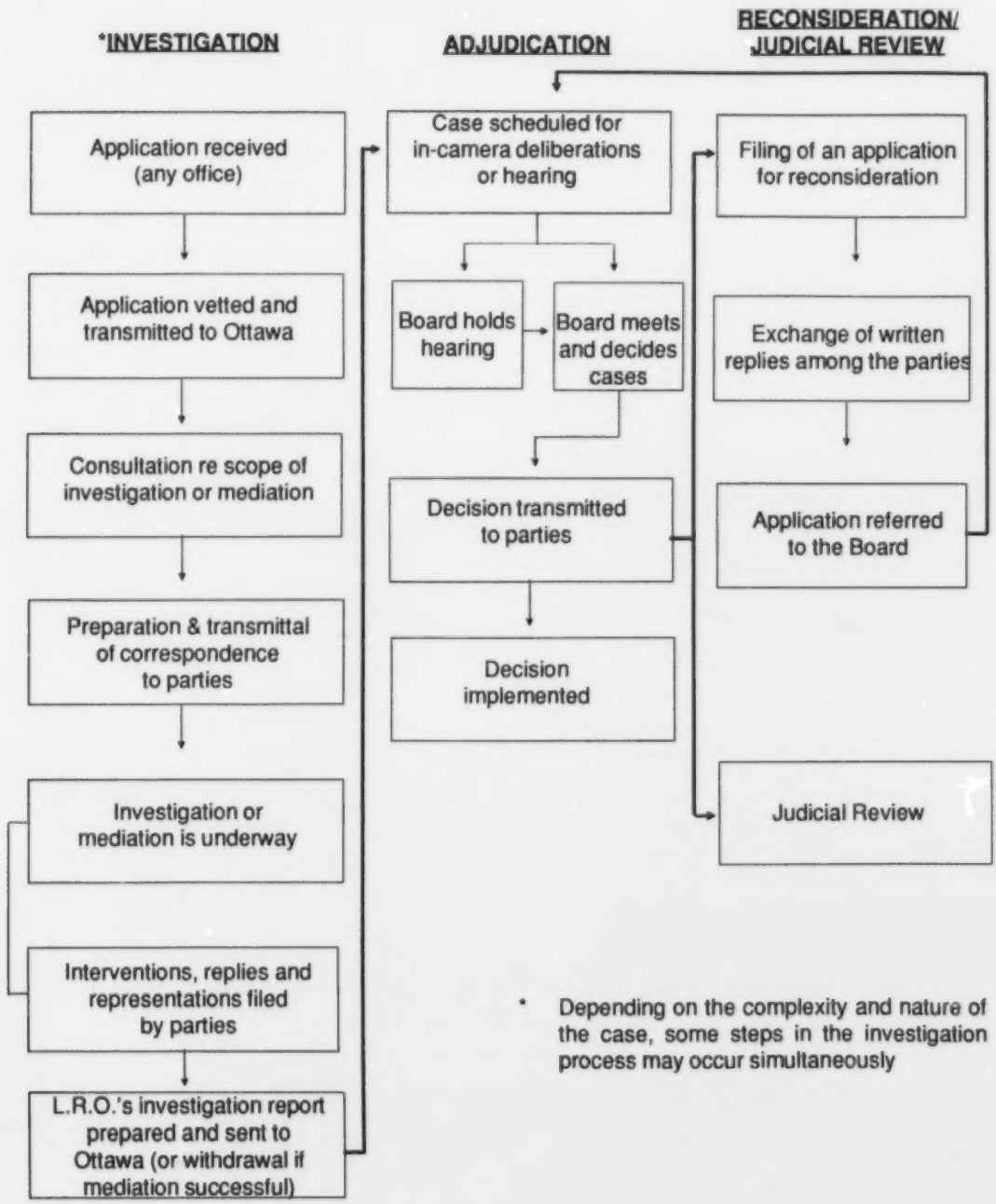
### 3. Program Objective

To contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.

## 4. Program Description

- the exercise of statutory powers under Part I and Part II of the Canada Labour Code relating to bargaining rights and their structuring;
- the investigation, mediation and adjudication of complaints alleging contraventions of provisions of the Canada Labour Code;
- the interpretation of technological change provisions affecting the terms, conditions and security of employees;
- the exercise of cease and desist powers in cases of unlawful strikes or lockouts;
- the review of officers' decisions relating to safety that are referred to the Board;
- the settling of terms of a first collective agreement;
- the provision of advice and recommendations relative to the statutory powers of the Board; and
- the provision of administrative services to these ends.

**Figure 3: Case Processing Flow Chart**


*INVESTIGATION
ADJUDICATION
RECONSIDERATION/ JUDICIAL REVIEW
Application received (any office)
Application vetted and transmitted to Ottawa
Consultation re scope of investigation or mediation
Preparation & transmittal of correspondence to parties
Investigation or mediation is underway
Interventions, replies and representations filed by parties
L.R.O.'s investigation report prepared and sent to Ottawa (or withdrawal if mediation successful)
Case scheduled for in-camera deliberations or hearing
Board holds hearing
Board meets and decides cases
Decision transmitted to parties
Decision implemented
Filing of an application for reconsideration
Exchange of written replies among the parties
Application referred to the Board
Judicial Review

* Depending on the complexity and nature of the case, some steps in the investigation process may occur simultaneously

## 5. Program Organization for Delivery

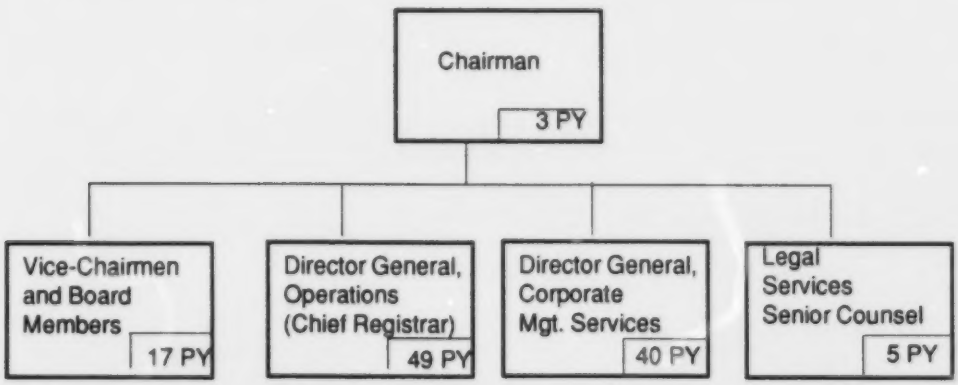
**Activity Structure**: The Program has only one activity encompassing all aspects of its operation.

**Organization Structure**: The Board is made up of Members appointed by the Governor-in-Council. The Canada Labour Code provides for the basic structure of the Board. The Chairman acts as the Chief Executive Officer and reports directly to Parliament through an arm's length relationship with the Minister of Labour. Terms for those appointed to the Board are up to five years for Board Members and up to 10 years for the Chairman and each Vice-Chairman.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. Although the Members are based in Ottawa, the hearings are conducted across the country. The Code provides for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part II of the Code; however, no such part-time appointments have yet been made or requested.

The Headquarters of the Board is located in the National Capital Region and encompasses Operations, Corporate Management Services, and Legal Services. Under Director General, Operations, there are five regional offices. Regional offices located in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Dartmouth are staffed by industrial relations specialists and support staff involved in the processing and investigation of cases as well as the mediation of complaints of unfair labour practice and responding to situations involving unlawful strikes or lockouts. The Regional Director in each region has delegated authority to act as Registrar.

**Figure 4: Organization Structure**



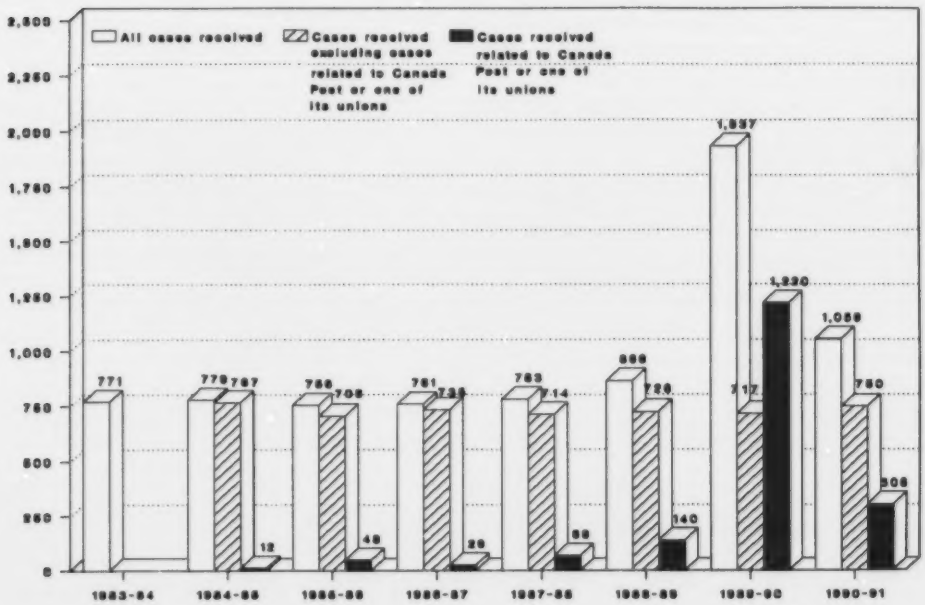

## D. Planning Perspective

### 1. External Factors Influencing the Program

The change of status of the Post Office Department in 1983 to a crown corporation subject to the Canada Labour Code continues to tax the Board's resources. In 1990-1991, 306 cases were filed involving Canada Post Corporation or one of its unions compared to 1,220 cases filed in 1989-90. These cases represent 29% of the total number of cases received by the Board this year (see figure 5).

Figure 5 shows the proportion of applications filed with CLRB per fiscal year involving Canada Post Corporation or a union representing its employees.

**Figure 5: Cases Received**




**Socio-economic climate**: Industrial peace and sound labour relations have constituted policy objectives of the Canadian government for nearly a century. The theory that labour relations are a private matter has long been abandoned; labour relations are of vital importance in the economy of Canada. Labour legislation was created to ensure recognition and protection of the fundamental rights of employees, labour unions, employers and of the public interest, and to enable the peaceful and timely resolutions of industrial conflicts.

The Canada Labour Relations Board, by virtue of the mandate vested in it by Parliament, plays a vital role in the recognition and protection of rights, but also in the constructive resolution of conflicts. In its role, the Board must not only render quality decisions, but decisions that are timely.

Government initiatives with respect to deficit reduction, deregulation and free trade continue to have a tremendous impact on the Board's performance.

Downsizing in the railway industry has resulted in the filing of applications for review by Canadian National (CN), Canadian Pacific (CP) and VIA Rail. The CN and CP cases alone concern in excess of 40,000 employees and in both cases the employers seek a restructuring of up to 10 bargaining units down to two. The Board has devoted 22 hearing days to these cases in 1990-91, and 31 days in the first quarter of 1991-92. There are yet another 38 hearing days already scheduled for these cases in September, October and November 1991.

Similarly, budget cuts imposed by the government have resulted in the filing of equally complicated applications for review involving the Canadian Broadcasting Corporation. These applications have consumed a vastly disproportionate amount of the Board's resources. Since March 1990 and until the present time, the Board has held hearings in only the case covering the English network, which involves over 20 different trade unions. The case has taken up 18 hearings days thus far and is expected to take at least as many before it is completed. This will be followed by hearings in the French network, which are anticipated to take approximately the same number of hearings days.

Also, the issue of deregulation in the transportation industries has given rise to a multitude of mergers and acquisitions as well as sales of business in the transportation industry. These mergers, acquisitions and sales of business have resulted in a great deal of corporate restructuring, involving large numbers of employees. These types of bargaining unit review cases, in addition to the sale of business and merger applications, because of their complex nature, tax the Board's resources severely. They require a disproportionate amount of time to investigate, hear and determine. These complicated cases tie up panels and large blocks of hearing time and reduce the Board's capacity to process its more routine case load in a timely fashion.

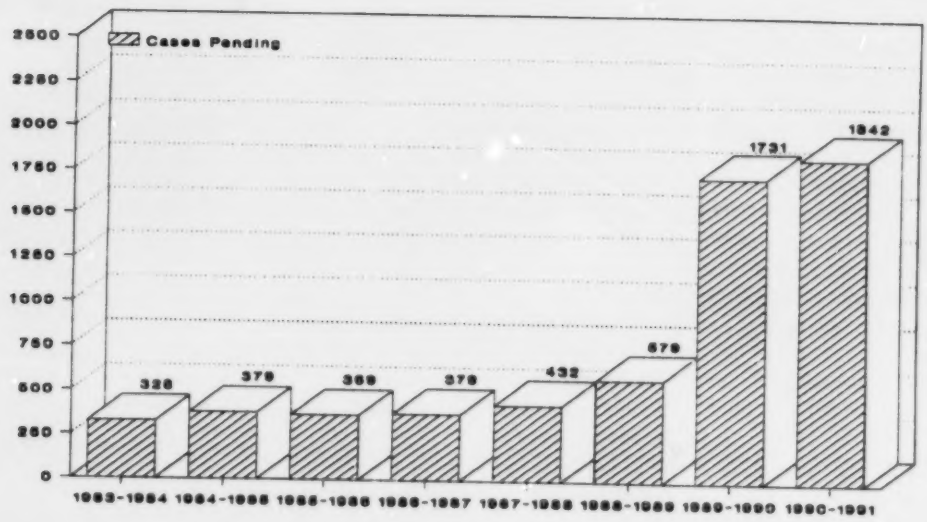
**Privatization**: The Government of Canada is presently considering the opportunity of transferring some of its airports to the private sector. This would result in an unspecified number of employees presently under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act coming under the jurisdiction of the Canada Labour Code, and thereby generating a number of new applications before the Board. The number of applications generated will depend upon which airports and how many airports are transferred. The impact of this government initiative on the Board's activities has yet to be determined.

**Court Decision:** In 1989, the Supreme Court ruled that the Alberta Government Telephones (AGT) was subject to the legislative authority of the Parliament of Canada. This affected a number of provincial crown telecommunication companies. Of the three provincially owned crown telephone companies in the prairie provinces which maintained crown immunity, one has recently been sold and now falls under the jurisdiction of the Board. As a result, an additional 8,000 to 10,000 employees have been transferred to the jurisdiction of the Canada Labour Code from the equivalent provincial statute. The Board is facing a series of certification and related applications from trade unions representing employees in this industry, as bargaining rights shift from the various provincial jurisdictions to the federal sector. In the past two fiscal years, the CLRB has already received 22 such applications.

**Legislation**: An Act Respecting Museums came into effect in 1990, which reorganized the National Museums into four Crown Corporations and resulted in about one thousand employees coming under the Board's jurisdiction. The Board has already received four separate applications from these Crown Corporations seeking major reorganization of existing bargaining unit structures. In order to determine the bargaining units appropriate in each museum, the Board in 1991-92 has so far had to schedule 18 days of hearings, nine of which have been held.

**Summary**: These external factors have increased the case load of the Board as illustrated by figure 6.

**Figure 6: Cases Pending**




## 2. Initiatives

The following information is an update on previously reported initiatives.

**Communications Plan (First announced in 1991-1992):** The Board has completed the initial review of a Communications Plan which set a proper course of action for the Board to follow given the government's policy on communications. The Communications Plan would have allowed the Board to better serve the needs of its clients as well as the general public with respect to timeliness of information. Due to budget restrictions, this initiative is postponed.

**Expanded Research Capabilities (First announced in 1991-1992):** Due to rising case load and increased complexity of cases, the Board is in the process of expanding its research capabilities to provide faster access to relevant jurisprudence to assist the investigative and adjudicative process. The Board will be contracting for the establishment of a database of its jurisprudence through one of the commercial on-line services. This will improve the timeliness of the Board's decisions at no costs to the Board.

**Automation (First announced in 1991-1992):** The Board has reviewed its automation needs in terms of effectively managing its information holdings. There exist several areas of the Board which are not automated and other areas which have outdated and overloaded systems. It is becoming evident with the increases in the Board's case load over the past four years that management's ability to have up-to-date information at its disposal must be improved. Approval of funds has been obtained from Treasury Board in order to implement the Board's automation strategy. This initiative allows for new automated work stations, the updating and expansion of the Board's case management system and the introduction of an automated records management system. A supplementary estimate of $784 thousand over four years was approved on May 16, 1991 for this initiative. These expenditures cover fiscal years 1991/92 to 1994/95.

**Review of the Canada Labour Relations Board Regulations (first announced in 1989-1990 and information updated in 1990-1991):** The Board has now completed the review of its Regulations and has included new procedures regarding the exchange of documents. The Board expects these new procedures will reduce case processing time. Implementation of the amended Regulations has taken place in January 1992.

## E. Program Performance Information

To ensure the effective fulfillment of its mandate, the Board closely monitors all cases coming before it to ensure timely processing from initial filing of an application or complaint to final disposition. To this end, its automated case management and information retrieval system greatly facilitates the monitoring and control by the Board's management of its diverse and complex case load, and provides performance data more expeditiously and accurately.

With respect to program delivery, the Board is under constant scrutiny by external sources such as employers' associations, labour organizations and the legal and academic communities. In addition, the decisions of the Board may be reviewed by the courts, such as the Federal Court of Canada and the Supreme Court of Canada, if a party affected by a decision so applies. The Board continues to fare extremely well in the courts: only 5% of its decisions were the subject of applications for judicial review in 1990-1991. Only 1 Board decision was overturned by the courts out of the 31 judicial reviews decided this year.

The Board also has an internal review process to deal with applications for reconsideration of a Board decision by an affected party. In 1990-1991, 3 of 19 such applications disposed of were granted.

**Figure 7: Program Effectiveness (Judicial Review)***

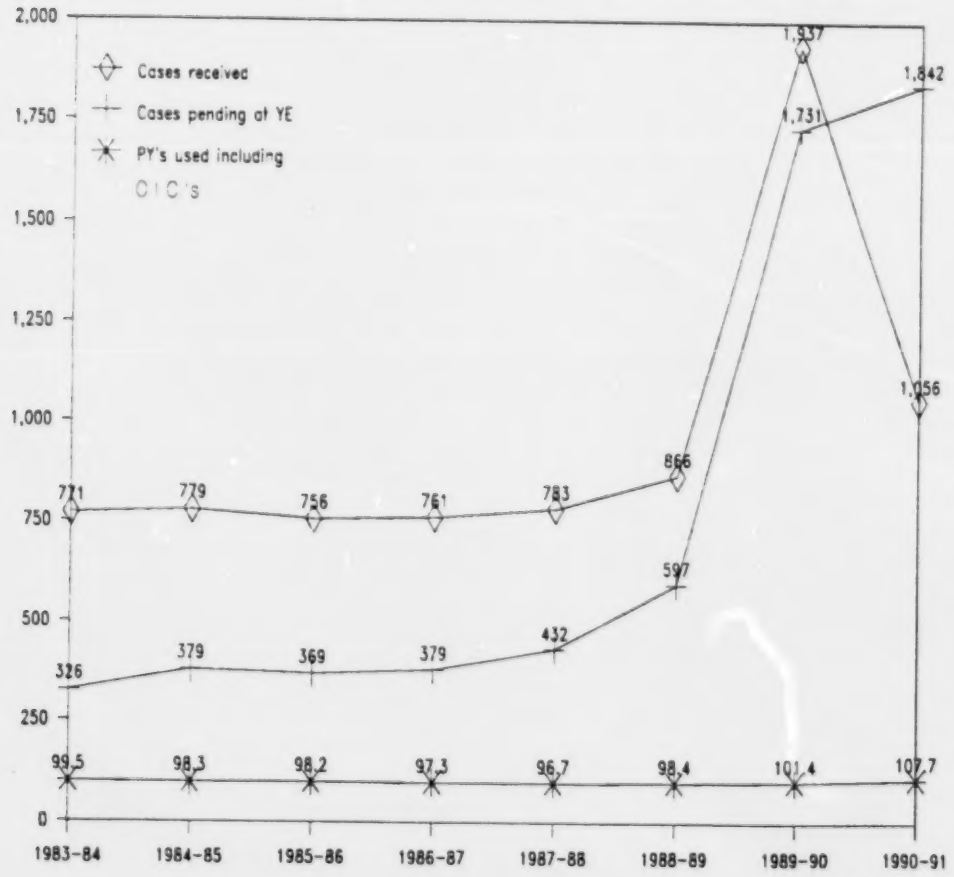
| | 1990-91 | 1989-90 | 1988-89 | 1987-88 |
|---|---|---|---|---|
| 1. No. of Board decisions | 945 | 806 | 680 | 730 |
| 2. No. of Board decisions subject to judicial review proceedings (%) | 48 (5%) | 30 (3.7%) | 53 (7.8%) | 44 (6%) |
| 3. No. of judicial reviews decided | 31 | 31 | 33 | 24 |
| 4. No. of judicial reviews withdrawn by appellant party | 17 | 20 | 18 | 13 |
| 5. No. of judicial reviews dismissed (i.e. upholding the Board's decision) | 11 | 8 | 11 | 10 |
| 6. No. of judicial reviews allowed (i.e. overturning the Board's decision) | 1 | 3 | 4 | 1 |

* Judicial reviews are applications filed pursuant to s. 28 (1)(a) of the Federal Court Act.

This year, the Board has reached a record in cases disposed, but given the number of cases received, cases pending continue to grow at an alarming rate. As shown in Figure 8, the cases pending have grown by 430% from 1983-84 to 1990-91. Cases received have declined from last year but remain 37% higher for 1990-91 than 1983-84. "Person years used" has increased only 8.2% over the same time frame. An increasing case load and limited increases in budgets have caused a six fold increase in the number of cases pending. The fifth Vice-Chairman appointment will help reduce the level of pending cases.

**Reduction of Cases Pending**: In order to help deal with the large number of cases pending, the Board sought the appointment of a fifth Vice-Chairman. Such appointment came into effect in May 1991. With ongoing training and appropriate resources tc support the fifth Vice-Chairman, it is expected he will soon be able to carry a full workload. In 1990-91, the Board maintained a full complement of experienced Members. A reduction of cases pending is possible, assuming the Board remains at full strength for the future, there is stability in case load and the Board acquires appropriate resources.

**Figure 8: No. of cases received and pending at year end (with corresponding person years*)**




* There has been a change to Figure 8. The Figure now tracks P.Y.'s used including O.I.C.'s. This will reflect a more accurate portrayal of human resources used by the Board.

In 1992-93, the Board expects to render 1,200 decisions (see figure 9).

In 1991-92, the Board expects to render about 1,200 decisions (see figure 9).

In 1990-91 the Board received a total of 1,056 new applications, 881 less than in the previous year. However, this figure still represents the second largest number of new applications since the Board was established in 1973. There were 1,842 cases pending at the end of 1990-91, 6.5% higher than the previous year (see figures 8 and 9).

**Figure 9: Performance Indicators**

| | Estimates 1992-93 | Forecast 1991-92 | Actual 1990-91 | Actual 1989-90 | Actual 1988-89 |
|---|---|---|---|---|---|
| New cases | 1000 | 1100 | 1056 | 1937 | 867 |
| Cases disposed | 1200 | 1200 | 945 | 803 | 702 |
| Cases pending at year-end | 1542 | 1742 | 1842 | 1731 | 597 |
| Average processing time (in days) | 200 | 180 | 207 | 208 | 198 |
| Cases heard | 275 | 250 | 208 | 226 | 195 |
| Hearing days | 380 | 340 | 302 | 291 | 286 |
| Number of P.Y.'s used | 110 | 110 | 107.64 | 101.4 | 98.4 |
| Number of labour relations officers | 19.0 | 17.0 | 16.5 | 17.0 | 17.0 |
| New cases processed per officer | 53 | 65 | 64 | 114 | 51 |
| Settlement/withdrawal rate (%)* | 55 | 55 | 50 | 50 | 62 |
| Average no. reports filed per officer | 37 | 35 | 35 | 43 | 23.5 |
| Cases handled per PY used** | 24.9 | 26.7 | 26.9 | 25.0 | 13.2 |

* Over the next year or two the settlement/withdrawal rate is not expected to improve. This is due to the large number of Canada Post related complaints in which there has been a lack of flexibility by some of the parties during attempts to resolve the issues. As this large volume of complaints is disposed of by the Board over the next year or two, the number of cases disposed per controlled P.Y. will increase proportionally, as will the average processing time per case.

** This indicator has been revised to demonstrate more accurately the case load with respect to actual human resources used. It includes cases pending and disposed divided by the number of p.y.'s used.

## Section II
## Supplementary Information

### A. Profile of Program Resources

#### 1. Financial Requirements by Object

Canada Labour Relations Board financial requirements by object are presented in Figure 10.

**Figure 10: Details of Financial Requirements by Object**

| (thousands of dollars) | **Estimates 1992-93** | Forecast 1991-92 | Actual 1990-91 |
|---|---|---|---|
| Personnel | | | |
| Salaries and wages | **6,366** | 5,942 | 5,891 |
| Other personnel costs | | 34 | |
| Contributions to employee benefit plans | **1,019** | 939 | 878 |
| | **7,385** | 6,915 | 6,769 |
| Goods and services | | | |
| Transportation and communications | **1,095** | 861 | 834 |
| Information | **81** | 80 | 72 |
| Professional and special services | **700** | 579 | 431 |
| Rentals | **230** | 200 | 167 |
| Purchased repair and upkeep | **75** | 103 | 106 |
| Utilities, materials and supplies | **187** | 155 | 159 |
| Other subsidies and payments | **5** | 5 | 10 |
| | **2,373** | 1,983 | 1,779 |
| Total operating | **9,758** | 8,898 | 8,548 |
| Capital | **84** | 332 | 104 |
| | **9,842** | 9,230 | 8,652 |

## 2. Personnel Requirements

Personnel expenditures account for 75% of the total expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 11.

**Figure 11: Details of Personnel Requirements**

| | Person-Years* Controlled by Treasury Board | | | Current Salary Range | 1992-93 Average Salary Provision |
|---|---|---|---|---|---|
| | Estimates 1992-93 | Forecast 1991-92 | Actual 1990-91 | | |
| **Management** | 8 | 8 | 8 | 61,500 - 138,300 | 76,521 |
| **Scientific and Professional** | | | | | |
| Law | 3 | 3 | 2 | 22,890 - 125,100 | 57,444 |
| Library Science | 2 | 2 | 2 | 25,371 - 60,147 | 40,848 |
| **Administrative and Foreign Service** | | | | | |
| Administrative Services | 19 | 13 | 11 | 17,470 - 72,817 | 41,257 |
| Financial Administration | 1 | 1 | 1 | 15,516 - 69,789 | - |
| Information Services | 3 | 3 | 2 | 17,329 - 65,839 | 49,692 |
| Organization and Methods | 1 | 1 | - | 17,121 - 70,600 | - |
| Personnel Administration | 3 | 3 | 3 | 16,390 - 67,273 | 51,919 |
| Program Administration | 15 | 16 | 15 | 17,470 - 72,817 | 62,699 |
| Purchasing and Supply | 1 | 1 | 1 | 16,292 - 70,600 | - |
| **Administrative Support** | | | | | |
| Clerical and Regulatory | 25 | 27 | 29 | 16,504 - 40,509 | 28,477 |
| Office Equipment | 1 | 1 | 1 | 16,163 - 32,250 | - |
| Secretarial, Stenographic, Typing | 18 | 19 | 15 | 16,356 - 40,768 | 29,469 |
| | 100 | 98 | 90 | | |

| | Other Person-Years* | | | Current Salary Range | 1992-93 Average Salary Provision |
|---|---|---|---|---|---|
| | Estimates 1992-93 | Forecast 1991-92 | Actual 1990-91 | | |
| Senior levels | 14 | 14 | 13 | 44,300 - 165,500 | 113,950 |

* **Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

**Controlled person-years** are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

**Other person-years** are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

**Note**: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1991. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

### 3. Revenue

The Canada Labour Relations Board collects a cost from persons requesting a copy of transcripts or tapes of its public hearings. Due to some major hearings, the number of transcripts has increased. These hearings should be completed this fiscal year and therefore reduce the demand for 1992-93. Figure 12 provides a listing of revenue generated by the Canada Labour Relations Board. This revenue is credited directly to the Consolidated Revenue Fund and is not available for use by the Program.

**Figure 12: Revenue by Class**

| (thousands of dollars) | **Estimates 1992-93** | Forecast 1991-92 | Actual 1990-91 |
|---|---|---|---|
| Sale of copies of transcripts and tapes of public hearings | 7 | 17 | 6.8 |
| Sale of Board Publications and Reasons for Decision | 3 | 1 | 2.7 |
| Refunds of previous years expenditures and other revenues | - | - | 2.9 |
| | **10** | 18 | 12.4 |

## 4. Net Cost of Program

The Estimates of the Program include only expenditures to be charged to the Program's voted and statutory authorities. Other cost items, as well as revenue, need to be taken into account to arrive at the net cost of the Program. Details are provided in Figure 13.

**Figure 13: Estimated Net Cost of the Program for 1992-93**

| (thousands of dollars) | Main Estimates 1992-1993 (Gross) | Add Other Cost | Total Program Cost | Less** Revenue | Estimated Net Program Cost | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 1992-1993 | 1991-1992 |
| | 9,842 | 1,571 | 11,413 | 10 | 11,403 | 10,780 |

* Other costs of $1,571 consist of:

| | ($000) |
|---|---|
| • accommodation received without charge from PWC | 1,350 |
| • cheque issue and other accounting services received without charge from SSC | 10 |
| • employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by the Treasury Board Secretariat | 211 |

** Revenues of $10,000 consist of:

| | |
|---|---|
| • receipts credited directly to the Consolidated Revenue Fund | 10 |

(See Figure 12 for additional details on revenue)

## B. Index


**A**

Airports 13
Appointments (CLRB) 6, 11 20
Automation 14

**B**

Background 2, 8
Bargaining Rights 9, 13
Board Decisions 10, 12, 14, 15

**C**

CLRB Regulations 14
Canada Post Corporation 7, 11, 12, 17
Canadian Broadcasting Corporation 13
Canadian National 13
Canadian Pacific 13
Case Processing 10
Communications 14, 18
Crown Corporations 13

**D**

Deregulation 12, 13
Downsizing 12

**F**

Financial Performance 2, 7
Financial Requirements 4, 6, 18
First Collective Agreements 9
Free Trade 12, 13

**H**

Hearings 10, 11, 12, 13, 21
Highlights 6, 7

**I**

Initiatives 14
Investigation 8, 9, 10, 11, 13

**J**

Jurisdiction of the CLRB 8, 13
Judicial Review 10, 15

**L**

Legislation 8, 13

**M**

Mandate of CLRB 8
Mediation 8, 9, 10, 11
Museums 13

**N**

Net Cost 22

**O**

Organizational Structure (CLRB) 11

**P**

Performance Information 2, 7, 15, 17
Personnel Requirements 19
Person Years 4, 7, 8, 11, 16, 17, 19, 20
Planning 2, 11
Privatization 13
Program Description 2, 9
Program Effectiveness 15
Program Objective 8
Public Service Staff Relations Act 13, 20

**R**

Railways 12
Records Management 14
Referral of Safety Decisions 9
Revenue 21, 22

**S**

Socio-economic climate 12

**T**

Technological Change 9
Telecommunications 13
Transportation 8, 13, 18

**U**

Unfair labour practices (complaints) 11
Unlawful Lockouts 9, 11
Unlawful Strikes 9, 11

# Conseil canadien des relations du travail

# Budget des dépenses 1992-1993

# Partie III

**Plan de dépenses**

**Les documents budgétaires**

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1993-III-28
ISBN 0-660-56592-7

*Imprimé sur du papier recyclé*

*Printed on recycled paper*

Budget des dépenses 1992-1993

Partie III

# Conseil canadien des relations du travail

**Préface**

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, les objectifs et les perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources, ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement. Pour faciliter la consultation, on a ajouté un index par sujets.

## Table des matières

**Autorisations de dépenser**


A. Autorisations pour 1992-1993 4
B. Emploi des autorisations en 1990-1991 5


**Section I**
**Aperçu du Programme**


A. Plans pour 1992-1993
   1. Points saillants 6
   2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
   1. Points saillants 7
   2. Examen des résultats financiers 8
C. Données de base
   1. Introduction 8
   2. Mandat 9
   3. Objectif du Programme 9
   4. Description du Programme 9
   5. Organisation du Programme en vue de son exécution 11
D. Perspective de planification
   1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 12
   2. Initiatives 14
E. Données sur le rendement du Programme 15


**Section II**
**Renseignements supplémentaires**


A. Aperçu des ressources du Programme
   1. Besoins financiers par article 19
   2. Besoins en personnel 20
   3. Recettes 22
   4. Coût net du Programme 23
B. Index 24

## Autorisations de dépenser

### A. Autorisations pour 1992-1993 -- Partie II du Budget des dépenses

**Besoins financiers par autorisation**

| Crédits (en milliers de dollars) | | **Budget principal 1992-1993** | Budget principal 1991-1992 |
|---|---|---|---|
| | **Conseil canadien des relations du travail** | | |
| 10 | Dépenses du Programme | **8 823** | 8 096 |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | **1 019** | 939 |
| | **Total de l'organisme** | **9 842** | 9 035 |

**Crédits - Libellé et sommes demandées**

| Crédits (dollars) | | **Budget principal 1992-1993** |
|---|---|---|
| | **Conseil canadien des relations du travail** | |
| 10 | Conseil canadien des relations du travail - Dépenses du Programme | **8 823 000** |

**Programme par activité**

| (en milliers de dollars) | **Budget principal 1992-1993** | | | | Budget principal 1991-1992 |
|---|---|---|---|---|---|
| | Années-personnes autorisées* | Budgétaire Fonctionnement | Dépenses en capital | **Total** | |
| Conseil canadien des relations du travail | 100 | 9 758 | 84 | **9 842** | 9 035 |
| Années-personnes autorisées en 1991-1992 | 98 | | | | |

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 11, pages 20 et 21.

**B. Emploi des autorisations en 1990-1991 - Volume II des Comptes publics**

| Crédits (dollars) | | Budget principal | Total disponible | **Emploi réel** |
|---|---|---|---|---|
| | **Conseil canadien des relations du travail** | | | |
| 10 | Dépenses du Programme | 7 359 000 | 8 041 000 | **7 774 216** |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 818 000 | 878 000 | **878 000** |
| | **Total du Programme - Budgétaire** | 8 177 000 | 8 919 000 | **8 652 216** |

## Section I
## Aperçu du Programme

### A. Plans pour 1992-1993

#### 1. Points saillants

Le Conseil aura pour principal objectif en 1992-1993 de poursuivre l'exécution de son mandat conformément à la Partie I et à la Partie II du Code canadien du travail.

Les plans pour 1992-1993 sont les suivants:

- Le Conseil a reçu l'autorisation nécessaire du Conseil du Trésor, par conséquent le processus de mise à jour et d'expansion du système d'information automatisé du Conseil est en bonne voie de réalisation. La mise en oeuvre du nouveau système s'effectuera progressivement au cours des deux prochains exercices financiers (voir la page 15);

- Le Conseil a obtenu la nomination d'un cinquième vice-président au mois de mai 1991. En admettant que la charge de travail demeure relativement constante, l'arrivée d'un nouveau membre devrait contribuer à réduire le nombre d'affaires en instance au niveau décisionnel (voir les pages 15 et 16).

#### 2. Sommaire des besoins financiers

Le tableau 1 fait état des ressources financières dont le Conseil canadien des relations du travail prévoit avoir besoin pour le Budget des dépenses et l'exercice financier en cours.

**Tableau 1: Besoins financiers**

| (en milliers de dollars) | | **Budget des dépenses 1992-1993** | Prévu 1991-1992 | Différence |
|---|---|---|---|---|
| Conseil canadien des relations du travail | | **9 842** | 9 230 | 612 |
| Années-personnes *: | Contrôlées par CT | **100** | 98 | 2 |
| | Autres | **14** | 14 | 2 |
| | | **114** | 112 | 2 |

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 11, pages 20 et 21.

**Explication de la différence**: Les besoins financiers pour 1992-1993 excèdent de 612 000 $, soit 6,21%, les dépenses prévues de 1991-1992 (qui sont fondées sur les renseignements disponibles au 31 décembre 1991). Cet écart est dû principalement aux postes suivants:

| | (en milliers de dollars) |
|---|---|
| • Coûts liés à la nomination et au départ des personnes nommées par décret du Conseil | 394 |
| • Augmentation du coût des avantages sociaux des employés | 64 |
| • Augmentation des coûts de fonctionnement reliés à la tenue d'audiences | 254 |

Les besoins en années-personnes pour 1992-1993 excèdent de 1,75 % les besoins de 1991-1992. Cet écart est dû principalement au rajustement pour l'augmentation de la charge de travail.

Les besoins prévus pour 1991-1992 excèdent de 195 000 $, soit 2,11 %, les prévisions du Budget des dépenses principal de 1991-1992 (qui sont fondées sur les renseignements disponibles au 31 décembre 1991). Cet écart est dû principalement au poste suivant:

| | (en milliers de dollars) |
|---|---|
| • Mise à jour et expansion du système d'information automatisé, moins les fonds d'exploitation réservés pour couvrir la réduction imposée par le C.T. | 195 |

## B. Rendement récent

### 1. Points saillants

Voici les points saillants du rendement du Conseil en 1990-1991:

- Le Conseil a été saisi au cours de l'exercice de 1 056 demandes et plaintes, comparativement à 1 937 l'an dernier, ce qui représente tout de même une augmentation de la charge de travail de 25 à 30 % par rapport à la charge de travail moyenne avant l'exercice 1989-1990. Un tiers de la charge de travail de l'année en cours et un peu plus de la moitié de l'arriéré de travail consistent en des plaintes visant la Société canadienne des postes (voir la page 12);

- Cette année, le taux annuel de règlement/retrait à l'échelle nationale est demeuré à 50 %; ce faible taux peut s'expliquer par l'augmentation sans cesse croissante de la charge de travail des agents des relations du travail, par la complexité des cas et par le fait que le Conseil a été dans l'incapacité de résoudre un grand nombre de plaintes connexes visant la Société canadienne des postes en raison de la position prise par les parties (voir la page 18);

- Le Conseil a tranché un nombre record de 945 cas au cours de l'exercice (voir la page 16).

## 2. Examen des résultats financiers

**Tableau 2: Résultats financiers en 1990-1991**

| (en milliers de dollars) | | 1990-1991 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Réel | Budget principal | Différence |
| Conseil canadien des relations du travail | | 8 652 | 8 177 | 475 |
| Années-personnes *: | Contrôlées par CT | 95 | 90 | 5 |
| | Autres | 13 | 13 | |
| | | 108 | 103 | 5 |

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 11, pages 20 et 21.

**Explication de la différence**: La différence de 475 000 $ et de 5 années-personnes entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal est attribuable à ce qui suit:

| | (en milliers de dollars) |
|---|---|
| • Un montant de 612 000 $ et 8 années-personnes approuvés dans le Budget supplémentaire "B" pour couvrir l'augmentation de la charge de travail dans les secteurs enquêtes/médiation/prise de décisions et les services juridiques. En raison des coupures budgétaires découlant du conflit dans le Golfe Persique, il y a eu des retards dans le processus de dotation. Par conséquent, seulement 5 années-personnes et 475 000 $ ont été utilisés. | 475 |

## C. Données de base

### 1. Introduction

Au Canada, la compétence en matière de relations de travail fait l'objet d'un partage de pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Quoique constitutionnellement, les relations industrielles relèvent du pouvoir législatif des provinces, le gouvernement fédéral peut, en vertu de pouvoirs que lui confère l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, légiférer également dans ce domaine, sur des questions relevant exclusivement de son champ de compétence.

La Partie I du Code canadien du travail s'applique à environ 700 000 employés, ainsi qu'à leurs employeurs, qui travaillent dans des secteurs d'activité ou dans des entreprises considérées comme des entreprises, affaires ou ouvrages de compétence fédérale au Canada. Celles-ci comprennent le transport interprovincial ou international par chemin de fer, par voie terrestre, aérienne et maritime, ainsi que les services connexes, les pipelines, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radio et la télédiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Elles comprennent aussi les entreprises que le Parlement du Canada déclare être à l'avantage du Canada en général, comme les mines d'uranium, les minoteries, les usines d'aliments et les silos à céréales. Enfin, du point de vue des relations du travail, tous les ouvrages, entreprises ou affaires exploités au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest sont de compétence fédérale.

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire investi de pouvoirs légaux en ce qui touche l'application de la Partie I du Code canadien du travail, qui porte sur les relations du travail. Il agit également en vertu de la Partie II du Code, entendant les appels interjetés relativement à des décisions concernant la sécurité dans des affaires où l'existence d'un danger est invoquée. Enfin, le Conseil statue sur les plaintes déposées par les employés qui disent avoir été victimes de discrimination ou avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir exercé leurs droits au chapitre de la sécurité.

## 2. Mandat

Le Conseil canadien des relations du travail a le mandat d'interpréter et d'appliquer la Partie I du Code canadien du travail (Relations du travail) ainsi que certains articles de la Partie II du Code (Sécurité et Santé au travail) (L.R.C. (1985), c. L-2).

## 3. Objectif du Programme

Contribuer au développement de relations industrielles efficaces et les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du Parlement du Canada.

## 4. Description du Programme

- Exercer des pouvoirs légaux en vertu des Parties I et II du Code canadien du travail au chapitre des droits de négociation et de leur structuration;
- Faire des enquêtes et régler, par voie de médiation, les plaintes alléguant qu'il y a eu violation des dispositions du Code canadien du travail;
- Interpréter les dispositions portant sur les changements technologiques qui influent sur les conditions de travail et la sécurité des employés et ordonner les mesures de redressement qui s'imposent;
- Exercer le pouvoir de rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux;
- Réviser, lorsqu'il en est saisi, les décisions qui portent sur la sécurité;
- Régler les modalités d'une première convention collective;
- Donner des conseils et faire des recommandations en ce qui concerne les pouvoirs légaux du Conseil;
- Se doter des services administratifs nécessaires à ces activités.

**Tableau 3: Diagramme du traitement d'une affaire**

*ENQUETE
DECISION
REEXAMEN/REVISION JUDICIAIRE
Réception d'une demande (tous les bureaux)
Examen de la demande et transmission à Ottawa
Consultation sur la portée de l'enquête ou de la médiation
Préparation et envoi de la correspondance aux parties en cause
Enquête ou médiation en cours
Interventions, réponses et observations déposées par les parties
Rapport d'enquête de l'agent envoyé à Ottawa (ou retrait de la demande si la médiation a été fructueuse)
Affaire désignée aux fins de délibérations à huis clos ou d'une audience
Audience du Conseil
Réunion du Conseil et décision
Transmission de la décision aux parties
Exécution de la décision
Dépôt d'une demande de réexamen
Echange de correspondance entre les parties
Renvoi de la demande au Conseil
Révision judiciaire

- Il se peut que certaines étapes de l'enquête se déroulent simultanément selon la nature et la complexité de l'affaire.

## 5. Organisation du Programme en vue de son exécution

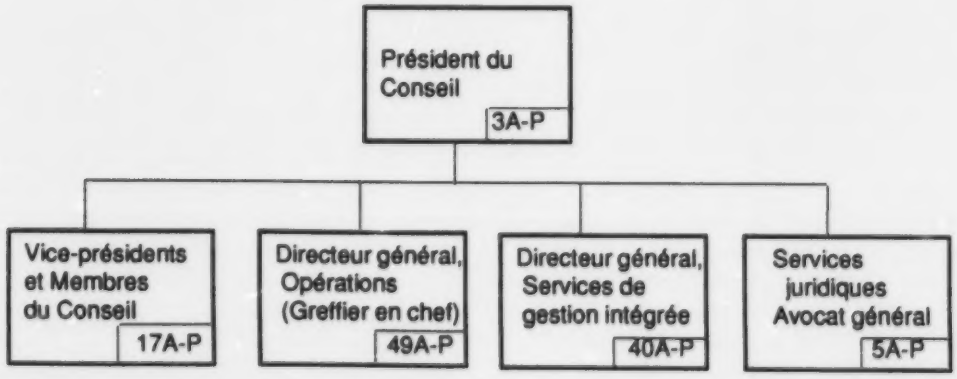
**Structure par activité**: Le Programme comprend une seule activité qui embrasse tous les aspects de son fonctionnement.

**Organisation**: Le Conseil est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. La structure de base du Conseil est prévue par le Code canadien du travail. Le président est le premier dirigeant du Conseil et est comptable au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Le président et les vice-présidents sont nommés pour un maximum de 10 ans, tandis que les membres du Conseil ont un mandat de 5 ans.

Les membres du Conseil sont nommés à temps plein et possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations de travail et du droit du travail. Leur bureau se trouve à Ottawa, mais les audiences sont tenues partout au Canada. Le Code prévoit la nomination au Conseil de membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter, en vertu de la Partie II du Code, les affaires ayant trait à la sécurité. Toutefois, aucune nomination de ce genre n'a eu lieu et aucune demande n'a été faite en ce sens.

L'administration centrale du Conseil est située dans la région de la Capitale nationale et regroupe les Services opérationnels, les Services de gestion intégrée et les Services juridiques. Cinq bureaux régionaux relèvent du Directeur général des Opérations. Le personnel des bureaux régionaux de Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Dartmouth se compose de spécialistes des relations du travail et d'employés de soutien. Ces employés participent aux enquêtes relatives aux affaires et au traitement de celles-ci, de même qu'à la médiation des plaintes de pratique déloyale de travail, et ils s'occupent des affaires découlant de grèves ou de lock-out illégaux. Dans chaque région, le directeur régional exerce des fonctions de greffier en vertu de pouvoirs qui lui sont délégués.

**Tableau 4: Organigramme**



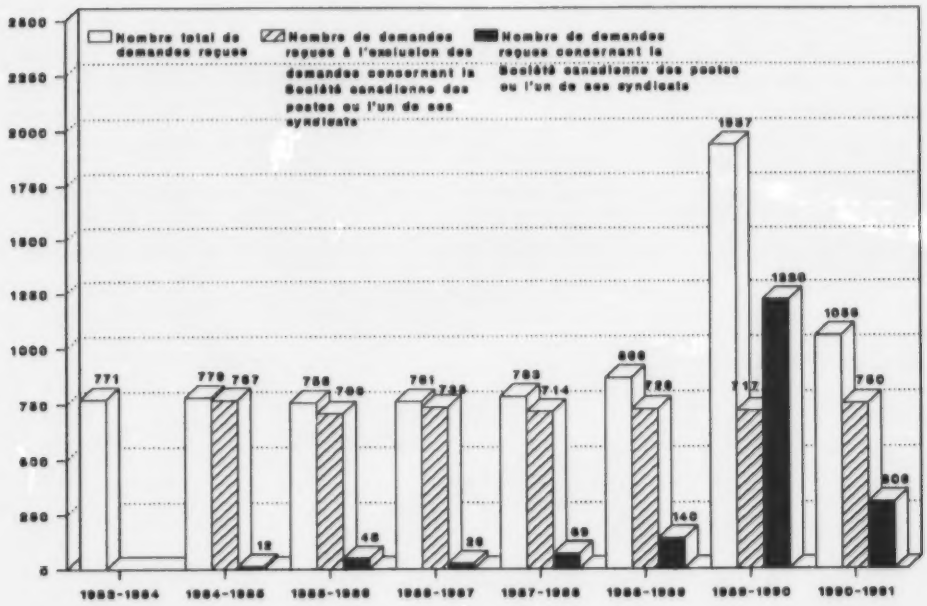
## D. Perspective de planification

### 1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

En 1983, la transformation du ministère des Postes en une société d'État assujettie au Code canadien du travail a grandement mis à contribution les ressources du Conseil. En 1990-1991, le Conseil a été saisi de 306 affaires concernant la Société canadienne des postes ou l'un de ses syndicats, comparativement à 1 220 en 1989-1990, ce qui représente 29 % de la charge de travail du Conseil pour l'année en cours (voir le tableau 5).

Le tableau 5 illustre le nombre de demandes reçues par le CCRT pour l'exercice concernant la Société canadienne des postes ou l'un de ses syndicats.

**Tableau 5: Nombre de demandes reçues**




**Le climat socio-économique**: Depuis près d'un siècle la politique du gouvernement canadien a pour objectifs d'entretenir un climat de travail paisible et d'établir de saines relations de travail. On sait depuis fort longtemps que les relations du travail ne sont pas une affaire privée et qu'elles jouent un rôle primordial dans l'économie nationale. La législation du travail a été élaborée dans le but de protéger et de faire reconnaître formellement les droits fondamentaux des employés, des syndicats et des employeurs ainsi que les droits d'intérêt public. Cette législation fournit les moyens de régler sans heurt et rapidement les conflits de travail.

En vertu du mandat que le Parlement confie au Conseil canadien des relations du travail, ce dernier joue un rôle prépondérant quant à la reconnaissance et à la protection des droits et quant au règlement positif des conflits. Le Conseil doit rendre de bonnes décisions et les rendre rapidement.

Les initiatives gouvernementales en matière de réduction du déficit, de déréglementation et de libéralisation des échanges continuent d'avoir un impact considérable sur le rendement du Conseil.

Le Canadien National (CN), le Canadien Pacifique (CP) et VIA Rail, qui ont connu une réduction de leurs activités, ont présenté au Conseil des demandes visant à faire réviser la structure de leurs unités de négociation aux fins de rationalisation. Les demandes déposées par le CN et le CP touchaient à elles seules plus de 40 000 employés dont les employeurs désiraient que soient regroupées en 2 seules unités de négociation les près de 10 unités existant à l'heure actuelle. Les demandes de révision dont a été saisi le Conseil ont nécessité 22 jours d'audience en 1990-1991 et 31 jours de plus au cours du premier trimestre de 1991-1992. Il faut également ajouter les 38 jours d'audience déjà prévus pour ces mêmes demandes au mois de septembre, octobre et novembre 1991.

De même, les coupures budgétaires imposées par le gouvernement se sont traduites par des demandes de révision tout aussi complexes concernant la Société Radio-Canada, demandes qui ont mis à contribution une part excessive des ressources du Conseil. Depuis le mois de mars 1990, 18 jours d'audience du Conseil ont porté uniquement sur les affaires relatives au réseau anglais, qui regroupe plus de 20 syndicats. On compte consacrer au moins autant de temps pour trancher la question. Suivront les audiences portant sur les demandes du réseau français qui dureront probablement aussi longtemps.

De même, la déréglementation dans le secteur du transport a donné lieu à un très grand nombre de fusions, de ventes et d'achats d'entreprises dont la restructuration a touché un très grand nombre d'employés. Ces demandes de révision d'unités de négociation, en plus des demandes portant sur des ventes et des fusions d'entreprises de nature très complexe, ont fortement mis à contribution les ressources du Conseil. Il faut consacrer un temps démesuré à l'examen, à l'audition et au règlement de ce genre d'affaires. En outre, ces affaires complexes monopolisent des groupes de membres du Conseil et exigent de longues heures d'audience, ce qui contribue à allonger le délai de traitement des affaires courantes du Conseil.

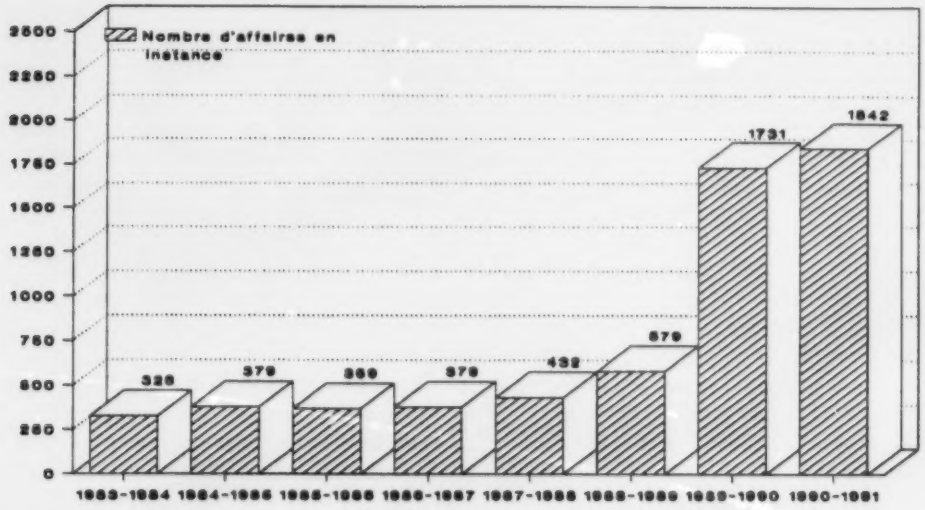
**Privatisation:** Le gouvernement du Canada songe à transférer certains de ses aéroports au secteur privé. Ainsi, un nombre encore indéterminé d'employés présentement assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique passeraient sous la juridiction du Code canadien du travail, entraînant la présentation au Conseil de bon nombre de nouvelles demandes qu'il devra trancher. Le nombre de nouvelles demandes sera fonction des aéroports qui seront transférés et dépendra également du nombre d'entre eux qui passeront au secteur privé. On ne connaît pas encore les conséquences qu'aura ce genre d'initiative gouvernementale sur les activités du Conseil.

**Décision du tribunal:** En 1989, la Cour suprême a rendu un jugement selon lequel Alberta Government Telephones (AGT) passait sous la juridiction du Parlement du Canada. Ce jugement a influé sur un certain nombre de sociétés de la Couronne à titre provincial oeuvrant dans le secteur des télécommunications. Récemment, l'État a vendu l'une des trois compagnies de téléphone qu'il détenait dans les provinces des Prairies et qui bénéficiaient encore de l'immunité de la Couronne. Cette compagnie relève désormais du Conseil et les 8 000 à 10 000 employés sont maintenant assujettis au Code canadien du travail, plutôt qu'à la loi provinciale équivalente. Comme les droits de négociation passent de la compétence provinciale à la compétence fédérale, le Conseil doit traiter un grand nombre de demandes d'accréditation et de demandes connexes déposées par les syndicats qui représentent les employés de ce secteur d'activité. Au cours des deux derniers exercices, le CCRT a reçu 22 demandes de ce genre.

**Mesures législatives**: La Loi concernant les musées, entrée en vigueur en 1990, a transformé les musées nationaux en quatre sociétés d'État et a ajouté quelque 1 000 employés à la juridiction du Conseil. Ce dernier a déjà reçu quatre demandes distinctes de la part des nouvelles sociétés d'État visant à restructurer les unités de négociation existantes. Le Conseil a dû prévoir en 1991-1992 18 journées d'audience, dont 9 jours sont déjà écoulés, en vue de constituer les unités de négociation appropriées à chaque musée.

**Sommaire**: Ces facteurs externes ont accru la charge de travail du Conseil (voir le tableau 6).

**Tableau 6: Nombre d'affaires en instance**




## 2. Initiatives

L'information suivante a trait aux initiatives annoncées antérieurement.

**Plan de communication (annoncé initialement en 1991-1992)**: Le Conseil a terminé l'examen initial du plan de communication élaboré en vue de le doter d'une méthode qu'il devrait appliquer pour respecter la politique gouvernementale en matière de communications. Le plan de communication aurait permis au Conseil de mieux répondre aux besoins de ses clients ainsi qu'à ceux du grand public quant à l'opportunité des renseignements. On ne donnera pas suite au projet à cause des restrictions budgétaires.

**Amélioration des instruments de recherche (annoncée initialement en 1991-1992)**: Etant donné l'augmentation de la charge de travail et la complexité accrue d'un grand nombre d'affaires, le Conseil doit être plus efficace dans le domaine de la recherche documentaire afin d'avoir accès plus rapidement à la jurisprudence lorsqu'il s'agit d'examiner et de trancher les demandes qui lui sont présentées. Le Conseil conclura un contrat d'entreprise de services en direct en vue de créer une base de données de sa jurisprudence. Les décisions du Conseil seront plus à jour, et ce, sans frais.

**Informatisation (annoncée initialement en 1991-1992)**: Le Conseil a examiné ses besoins relativement à la gestion efficace de l'information. Plusieurs secteurs du Conseil ne sont pas automatisés et d'autres sont dotés de système surchargé et d'équipement désuet. Les augmentations de la charge de travail enregistrées au cours des 4 dernières années soulignent la nécessité d'offrir aux gestionnaires de meilleurs outils de gestion de l'information. Le Conseil du Trésor a accordé des fonds afin de mettre en oeuvre le plan d'informatisation du Conseil. Ce plan comprend l'installation de nouveaux postes de travail, la mise à jour et l'élargissement du système de gestion des affaires, ainsi que la mise sur pied d'un système automatisé de gestion des documents. Un budget des dépenses supplémentaire de 784 000 $, échelonnées sur quatre ans, a été approuvé le 16 mai 1991 à cet égard. Ces dépenses couvrent la période de 1991-1992 à 1994-1995.

**Révision du Règlement du Conseil canadien des relations du travail (annoncée initialement en 1989-1990 et mis à jour en 1990-1991)**: Le Conseil a terminé l'étude de son Règlement et y a inséré une nouvelle procédure relativement à l'échange de documents. Le Conseil est d'avis que ces nouvelles méthodes contribueront à accélérer le traitement des affaires. Le Règlement modifié est entré en vigueur au mois de janvier 1992.

## E. Données sur le rendement du Programme

Afin de remplir efficacement son mandat, le Conseil surveille étroitement le déroulement de toutes les affaires dont il est saisi, pour s'assurer que le délai qui s'écoule entre le dépôt initial d'une demande ou d'une plainte et son règlement final est aussi court que possible. A cette fin, le système de gestion des affaires et de recherche documentaire permet à la direction de contrôler beaucoup plus facilement le traitement des affaires complexes et variées dont le Conseil est saisi et de fournir avec plus de célérité les données ayant trait au rendement.

En ce qui concerne l'exécution du Programme, le Conseil fait l'objet d'un examen constant de la part d'organismes de l'extérieur comme les associations d'employeurs et les syndicats, ainsi que de la part des milieux juridique et universitaire. En outre, les décisions du Conseil peuvent être révisées par les tribunaux réguliers, tels que la Cour fédérale du Canada et la Cour suprême du Canada, si l'une des parties auxquelles elles s'appliquent en fait la demande. Le Conseil continue à avoir beaucoup de succès devant les tribunaux, car seulement 5 % de ses décisions ont été soumises à la révision judiciaire en 1990-1991. Des 31 cas de révision judiciaire au cours de l'exercice, seulement une décision du Conseil a été infirmée.

De même, le Conseil a recours à une procédure interne de révision de ses décisions lorsqu'une partie intéressée présente une demande de réexamen. En 1990-1991, il a agréé 3 des 19 demandes de ce genre dont il a été saisi.

**Tableau 7: Efficacité du Programme (révision judiciaire)***

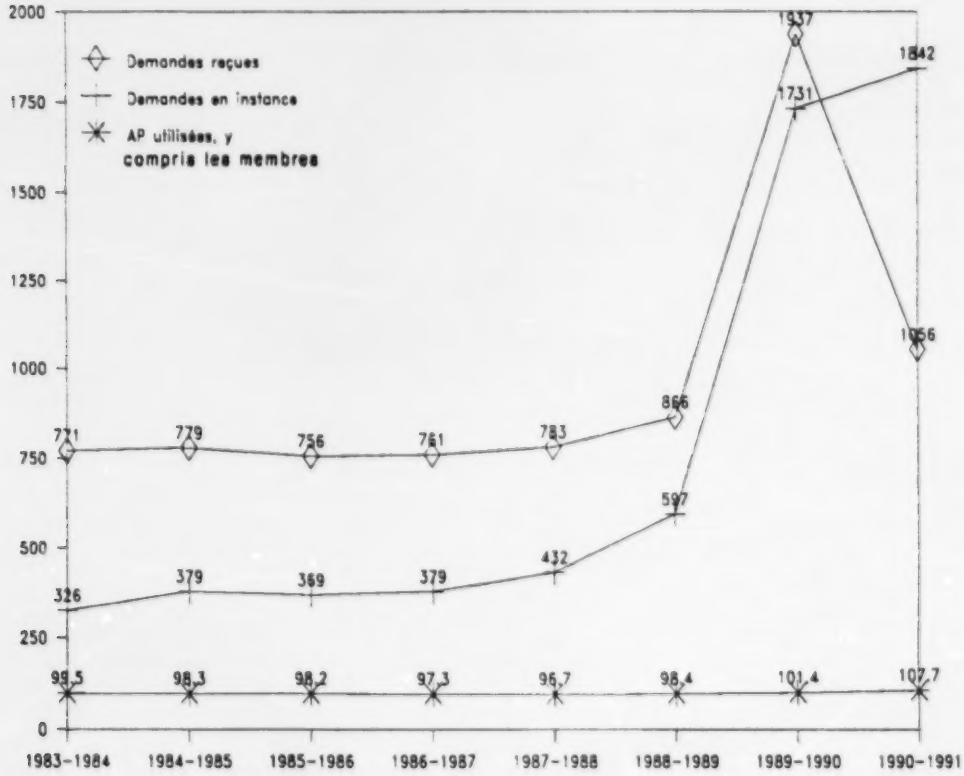
| | 1990-1991 | 1989-1990 | 1988-1989 | 1987-1988 |
|---|---|---|---|---|
| 1. Décisions du Conseil | 945 | 806 | 680 | 730 |
| 2. Décisions soumises aux procédures de révision judiciaire(%) | 48 (5%) | 30 (3,7%) | 53 (7,8%) | 44 (6%) |
| 3. Décisions rendues dans le cadre de révisions judiciaires | 31 | 31 | 33 | 24 |
| 4. Demandes de révision judiciaire retirées par la partie appelante | 17 | 20 | 18 | 13 |
| 5. Décisions en révision judiciaire confirmant la décision du Conseil | 11 | 8 | 11 | 10 |
| 6. Décisions en révision judiciaire infirmant la décision du Conseil | 1 | 3 | 4 | 1 |

* Les demandes de révision judiciaire sont faites en vertu de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

Cette année, le Conseil a traité un nombre sans précédent d'affaires. Cependant, compte tenu du nombre de demandes reçues, le nombre d'affaires en instance croît à un rythme alarmant. Comme l'illustre le tableau 8, le nombre d'affaires en instance a augmenté de 430 % entre 1983-1984 et 1990-1991. Par contre les demandes ont été moins nombreuses comparativement à l'an dernier mais le volume est supérieur à celui de 1983-1984 dans une proportion de 37 %. Le nombre "d'années-personnes utilisées" n'a augmenté que de 8,2 % au cours de la même période. La charge de travail qui ne cesse de croître alors que les augmentations budgétaires ne sont accordées qu'avec parcimonie ont fait en sorte que le nombre d'affaires en instance est six fois plus important. Grâce à la nomination d'un cinquième vice-président, le nombre d'affaires en instance devrait diminuer.

**Réduction du nombre d'affaires en instance**: En vue d'aider à traiter le volume accru d'affaires en instance, le Conseil a demandé la nomination d'un cinquième vice-président, qu'il a obtenue en mai 1991. Grâce à une formation continue et aux ressources nécessaires sur lesquelles il pourra compter, le nouveau vice-président devrait être en mesure d'effectuer bientôt la charge de travail qui lui revient. En 1990-1991, le Conseil a maintenu un effectif complet de membres chevronnés. Il est possible de réduire davantage le nombre d'affaires en instance pourvu que le Conseil soit au grand complet, qu'il dispose des ressources nécessaires et que la charge de travail n'augmente pas.

**Tableau 8: Nombre de demandes reçues et en instance à la fin de l'exercice (y compris le nombre d'années-personnes*)**




* On a modifié le tableau 8 pour inclure dans le nombre d'années-personnes utilisées celles correspondant aux membres du Conseil nommés par décret, donnant ainsi une image plus juste des ressources humaines utilisées par le Conseil.

En 1992-1993, le Conseil prévoit rendre 1 200 décisions (voir le tableau 9).

En 1991-1992, le Conseil prévoit rendre environ 1 200 décisions (voir le tableau 9).

En 1990-1991, le Conseil a reçu au total 1 056 nouvelles demandes, soit 881 de moins que l'année précédente, ce qui représente tout de même un très grand nombre de demandes (le deuxième en importance) dont le Conseil a été saisi depuis sa création en 1973. Il y avait 1 842 affaires en instance à la fin de l'année 1990-1991, soit une augmentation de 6,5% par rapport à l'année précédente (voir les tableaux 8 et 9).

**Tableau 9: Indicateurs de rendement**

| | Budget des Dépenses 1992-1993 | Prévu 1991-1992 | Réel 1990-1991 | Réel 1989-1990 | Réel 1988-1989 |
|---|---|---|---|---|---|
| Nouvelles affaires | 1000 | 1100 | 1056 | 1937 | 867 |
| Affaires réglées | 1200 | 1200 | 945 | 803 | 702 |
| Affaires en instance à la fin de l'année | 1542 | 1742 | 1842 | 1731 | 597 |
| Temps moyen de traitement (en jours) | 200 | 180 | 207 | 208 | 198 |
| Affaires entendues | 275 | 250 | 208 | 226 | 195 |
| Jours d'audience | 380 | 340 | 302 | 291 | 286 |
| Nombre d'A.-P. utilisées | 110 | 110 | 107,64 | 101,4 | 98,4 |
| Nombre d'agents des relations du travail | 19,0 | 17,0 | 16,5 | 17,0 | 17,0 |
| Nouvelles affaires traitées par agent | 53 | 65 | 64 | 114 | 51 |
| Taux de règlement/ retrait(%) | 55 | 55 | 50 | 50 | 62 |
| Moyenne des rapports présentés par agent | 37 | 35 | 35 | 43 | 23,5 |
| Affaires réglées par A.-P. utilisée* | 24,9 | 26,7 | 26,9 | 25,0 | 13,2 |

* Il est peu probable que le taux de règlement/retrait s'améliore au cours des deux prochaines années à cause du nombre élevé de plaintes connexes concernant la Société canadienne des postes au sujet desquelles certaines parties en cause gardaient fermement leurs positions lors des discussions visant leur règlement. Lorsque le Conseil aura réglé ces très nombreuses plaintes au cours des deux prochaines années, le nombre d'affaires réglées par année-personne augmentera proportionnellement, tout comme la moyenne de temps de traitement par affaire.

** L'indicateur relatif aux années-personnes utilisées a fait l'objet d'un examen afin qu'il représente plus exactement la charge de travail par rapport aux ressources humaines utilisées réellement. Cette donnée comprend la somme des affaires en instance et des affaires réglées divisée par le nombre d'années-personnes utilisées.

## Section II
## Renseignements supplémentaires

### A. Aperçu des ressources du Programme

#### 1. Besoins financiers par article

Le tableau 10 montre, par article, les dépenses du Conseil canadien des relations du travail.

**Tableau 10: Détails des besoins financiers par article**

| (en milliers de dollars) | **Budget des dépenses** 1992-1993 | Prévu 1991-1992 | Réel 1990-1991 |
|---|---|---|---|
| Personnel | | | |
| Traitements et salaires | | | |
| Autres frais touchant le personnel | 6 366 | 5 942 | 5 891 |
| Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | **1 019** | 939 | 878 |
| | **7 385** | 6 915 | 6 769 |
| Biens et services | | | |
| Transports et communications | **1 095** | 861 | 834 |
| Information | **81** | 80 | 72 |
| Services professionnels et spéciaux | **700** | 579 | 431 |
| Location | **230** | 200 | 167 |
| Achat de services de réparation et d'entretien | **75** | 103 | 106 |
| Services publics, fournitures et approvisionnements | **187** | 155 | 159 |
| Autres subventions et paiements | **5** | 5 | 10 |
| | **2 373** | 1 983 | 1 779 |
| Total des dépenses de fonctionnement | **9 758** | 8 898 | 8 548 |
| Capital | **84** | 332 | 104 |
| | **9 842** | 9 230 | 8 652 |

## 2. Besoins en personnel

Les dépenses en personnel représentent 75 % des dépenses totales de fonctionnement du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 11.

**Tableau 11: Détails des besoins en personnel**

| | Années-personnes* Contrôlées par le Conseil du Trésor | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Budget des dépenses 1992-1993 | Prévu 1991-1992 | Réel 1990-1991 | Échelle des traitements actuelle | Provision pour le traitement annuel moyen 1992-1993 |
| **Gestion** | 8 | 8 | 8 | 61 500 - 138 300 | 76 521 |
| **Scientifique et professionnelle** | | | | | |
| Droit | 3 | 3 | 2 | 22 890 - 125 100 | 57 444 |
| Bibliothéconomie | 2 | 2 | 2 | 25 375 - 60 147 | 40 848 |
| **Administration et service extérieur** | | | | | |
| Services administratifs | 19 | 13 | 11 | 17 470 - 72 817 | 41 257 |
| Gestion des finances | 1 | 1 | 1 | 15 516 - 69 789 | - |
| Services d'information | 3 | 3 | 2 | 17 329 - 65 839 | 49 692 |
| Organisation et méthodes | 1 | 1 | - | 17 121 - 70 600 | - |
| Gestion du personnel | 3 | 3 | 3 | 16 390 - 67 273 | 51 919 |
| Administration des programmes | 15 | 16 | 15 | 17 470 - 72 817 | 62 699 |
| Achat et approvisionnement | 1 | 1 | 1 | 16 292 - 70 600 | - |
| **Soutien administratif** | | | | | |
| Commis aux écritures et aux règlements | 25 | 27 | 29 | 16 504 - 40 509 | 28 477 |
| Mécanographie | 1 | 1 | 1 | 16 163 - 32 250 | - |
| Secrétariat, sténographie et dactylographie | 18 | 19 | 15 | 16 356 - 40 768 | 29 469 |
| | 100 | 98 | 90 | | |

| | Autres années-personnes* | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Budget des dépenses 1992-1993 | Prévu 1991-1992 | Réel 1990-1991 | Échelle des traitements actuelle | Provision pour le traitement annuel moyen 1992-1993 |
| Cadres supérieurs | 14 | 14 | 13 | 44 300 - 165 500 | 113 950 |

• L'expression **«années-personnes»** désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels et les autres types d'employés.

Les **années-personnes** contrôlées sont assujetties au contrôle du Conseil du Trésor. A quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommé en vertu de l'article 39 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes «autorisées».

Les **«autres» années-personnes** ne sont pas assujetties au contrôle du Conseil du Trésor mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif avec les années précédentes, à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

**Nota**: Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1991. La colonne visant l'échelle des traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelon annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

## 3. Recettes

Le Conseil canadien des relations du travail obtient des personnes qui en font la demande un montant pour les transcriptions ou les bandes enregistrées de ses audiences publiques. En raison de la tenue d'audiences d'envergure, il y a eu augmentation du nombre de transcriptions. Ces audiences devraient prendre fin pendant l'exercice en cours, ce qui réduirait la demande en 1992-1993. Les recettes obtenues paraissent au tableau 12. Celles-ci sont versées directement au Trésor et ne peuvent être utilisées par le Programme.

**Tableau 12: Recettes par catégorie**

| (en milliers de dollars) | **Budget des dépenses 1992-1993** | Prévu 1991-1992 | Réel 1990-1991 |
|---|---|---|---|
| Vente de transcriptions et de bandes enregistrées (audiences publiques) | 7 | 17 | 6,8 |
| Vente de publications du Conseil et de Motifs de décision | 3 | 1 | 2,7 |
| Remboursement des dépenses des années antérieures et autres recettes | - | - | 2,9 |
| | 10 | 18 | 12,4 |

## 4. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses du Programme ne comprend que les dépenses qui doivent être imputées sur les crédits votés et législatifs. Mais il faut aussi tenir compte des services reçus sans frais et des recettes du Programme pour en établir le coût net. Le tableau 13 fournit des détails à ce sujet.

**Tableau 13: Coût net du Programme pour 1992-1993**

| (en milliers de dollars) | Budget principal 1992-1993 (Brut) | Plus* autres coûts | Coût total du Programme | Moins** recettes | Coût net estimatif du Programme 1992-1993 | 1991-1992 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 9 842 | 1 571 | 11 413 | 10 | 11 403 | 10 780 |

* Les autres coûts de 1 571 $ comprennent:

| | (en milliers de dollars) |
|---|---|
| • Locaux fournis sans frais par TPC | 1 350 |
| • Émission des chèques et autres services comptables fournis sans frais par ASC | 10 |
| • Avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes d'assurance et des frais payés par le SCT | 211 |

** Les recettes de 10 000 $ comprennent:

| | |
|---|---|
| • Recettes à valoir directement sur le Trésor | 10 |

(Voir le tableau 12 pour plus de détails sur les recettes.)

## B. Index


**A**

Aéroports 13
Années-personnes 4, 6, 7, 8, 11, 16, 17, 18, 20, 21
Audiences 10, 11, 13, 14, 22

**B**

Besoins en personnel 20
Besoins financiers 4, 6, 7, 19

**C**

Canadien National 13
Canadien Pacifique 13
Changement technologique 9
Climat socio-économique 12
Communications 14, 19
Compétence 8, 13
Coût net 23

**D**

Décisions du Conseil 10, 12, 14, 15, 16
Déréglementation 13
Description du programme 2, 9
Données de base 8
Droits de négociation 9, 13

**E**

Efficacité du programme 16
Enquêtes 8, 9, 10, 11, 13

**G**

Gestion des documents 15
Grèves illégales 9, 11

**I**

Indicateurs de rendement 17
Informatisation 15
Initiatives 14

**J**

Juridiction 13, 14

**L**

Législation 14
Libéralisation des échanges 13
Lock-out illégaux 9, 11
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique 13, 21

**M**

Mandat 9
Médiation 8, 9, 10, 11
Mesures législatives 14
Musées 14

**N**

Nominations 7, 11, 21

**O**

Objectif du programme 9
Organigramme 11

**P**

Personnel 11, 19
Planification 2, 12
Points saillants 6, 7
Pratiques déloyales de travail 11
Préface 2
Première convention collective 9
Privatisation 13

**R**

Recettes 22, 23
Règlement du Conseil 15
Rendement 2, 7, 15, 18
Résultats financiers 2, 8
Révision judiciaire 10, 15, 16

**S**

Sécurité 9, 11
Société canadienne des postes 7, 12, 18
Sociétés d'État 14
Société de la Couronne 13
Société Radio-Canada 13

**T**

Traitement des affaires 10
Télécommunications 13
Transports 9, 13, 19

**V**

VIA Rail 13